Le CNE

2006

MODE D'EMPLOI

MEDEF

Mis en place depuis le 4 août 2005 pour toute nouvelle embauche[1] intervenant dans les petites entreprises, le Contrat Nouvelles Embauches (CNE) est destiné à faciliter le recrutement en « tuant la peur de l'embauche ».

Le CNE est un CDI particulier dont la procédure de rupture est simple pendant les deux premières années, conçues comme une période de « consolidation de l'emploi ». Il ne remplace ni le CDI classique, ni le CDD. Il constitue un contrat supplémentaire, plus souple pour l'employeur et l'employé.

POUR QUELLES ENTREPRISES ?

Le CNE est accessible à toutes les entreprises et associations **employant jusqu'à 20 salariés**. Lorsqu'une entreprise a plusieurs établissements, l'ensemble des salariés doit être pris en compte.

QUAND ET COMMENT UTILISER LE CNE ?

Ce contrat ne peut être utilisé que pour une **nouvelle** embauche.

Le CNE peut être conclu aussi bien pour un temps complet que pour un temps partiel. Le cas échéant, il peut être mis en place à l'issue d'un stage, d'un CDD ou d'une mission d'intérim dans la même entreprise. Les périodes déjà effectuées dans l'entreprise seront prises en compte pour la période de consolidation.

Le CNE peut être associé à l'un des dispositifs de contrats aidés applicable au secteur marchand (notamment CIE) à condition que ce contrat soit conclu pour une durée indéterminée.

Nous recommandons aux entreprises d'utiliser le CNE :
- Lorsqu'elles **hésitent à créer un nouveau poste**, par manque de visibilité sur leur activité ;
- Pour créer un poste lié à la conquête de nouveaux marchés, au développement de nouveaux produits, ou en cas de développement à l'international...

Dans les autres cas, nous invitons les entreprises à recourir, comme à l'accoutumée, au CDI classique ou au CDD, notamment si la décision d'embauche va de soi ou pour le renouvellement d'un poste existant.

SOUS QUELLE FORME ?

Le CNE doit être établi par écrit. Cet écrit doit mentionner qu'il s'agit d'un contrat « nouvelles embauches » conclu en application de l'ordonnance du 2 août 2005. Outre les mentions habituelles, il doit comporter les dispositions particulières applicables pendant les deux premières années à la rupture du contrat de travail.

S'il s'agit de pourvoir un emploi à temps partiel, le contrat doit contenir également l'ensemble des mentions légales, propre à ce type de contrat.

A QUELLES CONDITIONS ?

Le salarié recruté en CNE bénéficie de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés sous contrat à durée indéterminée **à l'exception, pendant les deux premières années, de celles concernant la période d'essai et la rupture du contrat de travail**.

En outre, il peut bénéficier dès son embauche du LOCAPASS pour faciliter son accès au logement.

La Fédération des Banques Françaises a indiqué que les banques considéreraient les CNE comme des CDI classiques pour l'obtention d'un crédit.

SUIVANT QUELLES MODALITÉS DE RUPTURE ?

■ En matière de procédure :

La rupture du CNE à l'initiative de l'employeur ne donne pas lieu à entretien préalable et doit simplement être notifiée par Lettre Recommandée avec Accusé de Réception ou remise contre décharge. **La lettre n'a pas à comporter le motif de la rupture.**

Si cela a été mentionné expressément dans la lettre de rupture, toute contestation portant sur la rupture sera prescrite au bout de douze mois.

Toutefois, le MEDEF invite vivement les entreprises à expliquer oralement au salarié les raisons exactes de la rupture de son contrat et à n'utiliser cette souplesse qu'à bon escient.

■ En matière de préavis :

Au cours du premier mois, le contrat peut être rompu sans préavis. Au-delà, lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture, et sauf faute grave ou force majeure, la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre fait courir un préavis de :

- **deux semaines pour un contrat conclu depuis moins de 6 mois**
- **d'un mois, pour un contrat conclu depuis 6 mois ou plus**.

■ En matière d'indemnité :

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie, sauf faute grave[(2)], d'une indemnité égale à **8 % du montant total de la rémunération brute** due au salarié depuis la conclusion du contrat.

A cette indemnité s'ajoute une contribution de l'employeur égale à 2 % de la même base, versée à l'ASSEDIC.

Important :

Les dispositions spécifiques à la rupture du CNE pendant les deux premières années ne dérogent pas à la réglementation en matière de :

- discrimination ou de harcèlement,
- d'inaptitude au travail,
- d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
- de grossesse et de maternité,
- de mandats représentatifs ou syndicaux.

(2) Si l'employeur entend invoquer un motif disciplinaire lors la rupture du CNE, il doit respecter la procédure